

Содержание:

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. На протяжении длительного времени и в нашей стране, и за рубежом в качестве актуальной обозначается проблема выбора профессии подростками. Актуальность важности решения данной проблемы может быть обусловлена следующими аспектами.

Во-первых, способность и готовность школьника осуществить выбор своей будущей профессиональной деятельности – это заслуга деятельности нескольких важнейших социальных институтов посредством их взаимодействия. Особое значение среди таких институтов имеет семья и школа. Именно по окончании прохождения обучения в школе подросток должен быть уверенным в том, какая профессия ему подходит с точки зрения его личностных качеств, способностей и навыков. Таким образом, воспитание в подростке готовности осуществить выбор профессии является своего рода показателем качества образования в общеобразовательных учреждениях Российской Федерации в принципе.

Во-вторых, несмотря на переполненность трудовых ресурсов на рынках труда даже в период массовой безработицы, некоторые работодатели затрудняются в подборе кадров на вакантные должности в своих организациях. Связано это, прежде всего, с тем, что недостаточно хороших специалистов, а это в свою очередь является последствием неправильного выбора профессий выпускниками школ на стадии избрания высшего учебного заведения. Профессия, неподходящая личности ни по ее качествам, ни по способностям и навыкам человека, не может стать «делом жизни», отсюда рынок труда и обогащается некомпетентными специалистами, а порой и теми, кто испытывает от своей профессиональной деятельности только лишь негативные эмоции.

В связи с вышесказанным, необходимо больше времени уделять профориентации старшеклассников. Этому процессу должно предшествовать наполнение теоретической базы исследованиями, посвященными в том числе влиянию личностных качеств на выбор профессии. В связи с этим выбранная тема исследования представляется актуальной.

Объект исследования – процесс выбора профессии учащимися старших классов.

Предмет исследования – влияние личностных качеств на выбор профессии в подростковом возрасте.

Цель исследования – определить характер влияния личностных качеств на выбор профессии.

Задачи:

- определить сущность и значение профессионального самоопределения в подростковом возрасте;
- охарактеризовать влияние личностных качеств на выбор профессии;
- определить основные этапы профориентационной работы;
- выбрать методики для диагностического этапа профориентационной работы со старшеклассником;
- провести исследование по выбранным методикам и подвести итоги исследования.

Структура работы. Исследовательская работа включает в себя введение, две главы, заключение, список использованной литературы и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЛИЯНИЯ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ НА ВЫБОР ПРОФЕССИИ ПОДРОСТКАМИ

1.1 Профессиональное самоопределение в подростковом возрасте: сущность и значение

Обращаясь к проблеме профессионального самоопределения старшеклассников, необходимо уделить внимание толкованию понятия «самоопределения» вообще, существующее в трудах психологов и педагогов.

Необходимо оговориться, что в зарубежной психологии понятие «самоопределение» не имеет собственного значения. Получили определения такие

понятия, как «самоактуализация», «самореализация», «самоосуществление», которые многими авторами часто определяются через отношение к труду, как к главному делу всей жизни [19, с. 66]. Эти понятия хоть и близкие по значению с исследуемым понятием, но тождественны ему.

Проблема изучения самоопределения в отечественной психологии рассматривается с нескольких позиций. Так, С.Л. Рубинштейн предлагает анализ понятия самоопределения с точки зрения социологического и психологического подходов, Б.Г. Ананьев предлагает рассматривать феномен самоопределения с позиции интегративного и дифференциального подходов [18, с. 75].

С позиции социологического подхода, были выявлены такие его составляющие, как этно-социальное самоопределение, личностное, профессиональное, статусное, жизненное и т.п. Эти виды самоопределения находятся в постоянном взаимодействии. Чаще всего они происходят одновременно, определяя друг друга, меняясь местами, как причина и следствие, способствуя развитию друг друга. С позиции психологического подхода, авторы акцентируют свое внимание на процессуальной стороне данного явления. Здесь самоопределение представлено как механизм, обеспечивающий становление и развитие личности - как процесс высшей степени осознанности, т.е. отражающий активную природу «внутренних условий», через которые преломляются внешние воздействия. В этом случае самоопределение определяется как сознательно вырабатываемое отношение к миру и становление человека как субъекта собственного саморазвития посредством выработки обобщенного отношения к миру и себе в мире [15, с. 97].

Данное исследование опирается на методологическое положение Б.Г. Ананьева и рассматривается с позиции интегративного и дифференциального подходов, которые в свою очередь, так или иначе, отражают суть социологического и психологического подходов соответственно. Самоопределение - есть возрастающая по масштабам и уровням интеграция, образование крупных блоков, структур или систем, синтез которых, в определенный период жизни человека, становится его личностными характеристиками (социологический подход), а также это и дифференциация психических функций, психических состояний, психических новообразований и личностных свойств (психологический подход). В целом, под самоопределением понимают процесс построения индивидуального жизненного плана и самореализацию личности в этом направлении [23, с. 37].

Далее необходимо рассмотреть понятия личностного и профессионального самоопределения подростков. В этом направлении было рассмотрено многообразие

содержательных сторон каждого из изучаемых понятий. Так, процесс личностного самоопределения в психологии рассматривается через «активную жизненную позицию», стиль и смысл жизни, жизнетворчество, самосознание, саморазвитие, через ценностно-смысловую систему; через систему личностной саморегуляции поведения и деятельности и структурирования субъективного опыта; через самодетерминированность поведенческой активности, становление самоактуализации и самореализации личности; через особенности профессиональной подготовки и переподготовки педагогических кадров; через условия эффективного педагогического взаимодействия и общения; через содержание и структурно-динамические особенности личностного и профессионального самоопределения; через проблему постановки смысловых ориентаций и личностных ценностей; с позиции феноменологии периода старшего подростка, как возрастной актуализации профессионального самоопределения, которая связывается с возникающей потребностью в жизненном самоопределении и рассматривается как главное новообразование данного периода жизни человека. В целом, понятие личностного самоопределения определяется как построение индивидуального жизненного плана, в ходе которого происходит формирование ценностных ориентаций, личностных смыслов, системы отношений и стремление личности к самоактуализации [15, с. 67].

Проблема профессионального самоопределения в психологии также рассматривается с различных теоретических подходов. Так в зарубежной психологии этот процесс представлен как оптимальное соответствие индивидуальных качеств личности к одной определенной профессии, где в основе лежит сознательный и рациональный поиск максимального соответствия системе «человек-профессия» (Ф. Парсон); как «последовательность качественно специфических фаз» развития, различающихся по содержанию и форме перевода «индивидуальных импульсов в профессиональные желания» (Э. Гинцберг); с точки зрения теории решений, как системы ориентировок в различных профессиональных альтернативах и принятии решения по проблеме выбора профессии; с позиции вариантов профессионального пути при столкновении собственных предпочтений индивида с профессиональными альтернативами, приводящими к созданию картины перспектив профессионального развития и образа самого себя; с позиции определения личностного психотипа индивида, его интеллектуальной сферы и самооценки при акте выбора профессии, который обусловлен внешними и внутренними условиями (Д. Холланд); с позиции теории «самопонимания», в которой особое внимание уделено профессиональному созреванию и развитию (Д. Сьюпер), исходя из которой каждый человек с его

индивидуальными особенностями подходит не только к одной, а к ряду профессий, и что профессиональный выбор может быть множественным при множественном изменении условий. Главным, в профессиональном развитии человека, многие авторы определяют развития Я-концепции, как процесса формирования самосознания, самопонимания, самоотношения [16, с. 48].

В отечественной психологии проблема профессионального самоопределения рассматривается в процессе социализации; в становлении и расширении и сфер профессиональных намерений; в профессиональной направленности личности; в процессе становления профессионального самосознания; в профессиональном выборе и профессиональном развитии личности; а также в особенностях саморазвития, самосовершенствования и самореализации в выбранной профессии; с позиции совершенствования профессионального мастерства, развитии необходимых профессионально - значимых качеств личности педагога; с позиции динамичности постоянно изменяемого и по-новому мотивированного, всегда активного процесса самоопределения; как осознанное положительное отношение личности к сфере профессиональной деятельности; как профессиональная направленность, включающая интересы, склонности, способности, мотивы, знания, умения и осознанные возможности [21, с. 65]. В целом понятие профессионального самоопределения понимается как построение индивидуального жизненного плана, в ходе которого происходит формирование профессиональных ценностей, отношения к профессии как к жизненно значимой деятельности, стремление личности к самореализации через профессиональную деятельность [18, с. 156].

Понятие «выбор профессии» определяются различным образом. Однако во всех дефинициях отражается, что профессиональное самоопределение является осознанным выбором, который является результатом проанализированных внутренних ресурсов личности и сравнения их с теми требованиями, которые диктует профессия. В определении выделяется два элемента – субъект выбора (то есть лицо, которое осуществляет выбор) и объект выбора (непосредственно то, в отношении чего осуществляется выбор).

Указанным элементам свойственен целый ряд признаков и характеристик, этим и обусловлена неоднозначность и сложность выбора профессии.

Стоит отметить, что педагогическая и психологическая работа специалистов в школе должна подвести ребенка к готовности осуществления выбора профессии, его возможности планировать и проектировать свою жизнь. По сути, указанные специалисты в процессе обучения ребенка в общеобразовательном учреждении

осуществляет руководство профессиональным самоопределением школьника. По итогам, по окончании обучения в данном учреждении у школьника должен появиться профессиональный жизненный план (в реалии такой план представляет собой выбор вуза и наличие общих представлений о выбранной профессии). Конечно, здесь нельзя исключать мечты и фантазии подростков, которые также могут подталкивать подростка к выбору той или иной профессии, но это происходит практически безосновательно. Необходимо и архиважно, чтобы выбор профессии осуществил сам подросток, а не родители сделали такой выбор за него. Важно, чтобы и сам ребенок осознавал, что это только его выбор, и не считал, что на его выбор существенным образом повлияли взрослые.

Этап выбора профессии сам по себе является первым этапом профессионального развития личности вообще. И этот этап является самым важным. На сегодняшний день можно отметить множество исследований, проведенных психологами и посвященных описанию и характеристике ситуации выбора профессии:

1. Чебышева В.В. и Галкина О.И. выделяют 2 возможные ситуации выбора профессии:

- выбор профессии как осуществление в плане решения достаточно сформированных способностей и интересов;
- выбор профессии как возможность проверить свои силы, накопить трудовой опыт, чтобы потом сделать более профессиональный выбор [8, с. 99].

2. Похожий подход отражается в работах В. Джайде, им выделены следующие типы профессионального выбора:

- характеризуется повышенной зависимостью подростка от обстоятельств жизни, неопределенностью собственных желаний и их непостоянством, в целом – пассивностью;
- при достаточной решительности и самостоятельности имеются лишь мало дифференцированные склонности;
- подросток в состоянии сам сделать выбор профессии, который соответствовал бы достаточно выраженным склонностям и способностям [11, с. 67].

3. Достаточно синтетический характер имеет типология проблемных ситуаций профессионального выбора, предложенная Е.А. Климовым, где выделяются следующие типы:

- низкая самооценка, слабые склонности, затруднения в построении жизненных планов, профессионально значимые качества;
- заниженная самооценка, не выраженные склонности, затруднения в построении профессионального плана;
- заниженная самооценка, яркие интересы, затруднения в построении профессионального плана, высокая требовательность к себе;
- завышенная самооценка, слабые склонности, затруднения в построении профессионального плана, ориентация на материальный статус;
- завышенная самооценка, выраженные склонности, затруднения в построении профессионального плана, конфликт между желаемой профессией и возможностью ею овладеть [5, с. 77].

Практически все теории профессионального развития имеют своей целью предсказание следующего: направление профессионального выбора, построение карьерных планов и др.

Рассмотрим некоторые направления.

1. Сценарная теория, развиваемая с середины 50-х годов американским психотерапевтом Э. Берном, объясняет процесс выбора профессии и профессионального поведения тем сценарием, который формируется в раннем детстве [7, с. 101].

В сценарной теории утверждается, что сравнительно малое число людей достигает полной автономии в жизни; в важнейших аспектах жизни (выбор профессии, брак, воспитание детей и т.д.) люди руководствуются сценарием, т.е. программой поступательного развития, своеобразным жизненным планом, выработанным в детстве (до 6-летнего возраста) под влиянием родителей и определенным поведением человека.

Сценарная теория обращает внимание на то, что человек, руководствующийся неосознанно сценарием, не является субъектом выбора профессии.

2. Теория профессионального развития Д. Сьюпера.

По мнению Д. Сьюпера, индивидуальные предпочтения и типы карьер можно рассматривать, как попытки человека осуществлять Я-концепцию, которая

представлена всеми теми утверждениями, которые личность желает сказать о себе. Все те утверждения, которые субъект может сказать относительно профессии, определяют его «Профессиональную Я-концепцию». Профессиональная Я-концепция может быть также получена путем ранжирования профессий по степени их привлекательности или путем принятия действительной профессии испытуемого за утверждение его Я-концепции. Таким образом, многочисленные профессиональные выборы могут быть в разной степени совместимы с «Личностной Я-концепцией». Субъект выбирает профессию, требования которой обеспечат ему выполнение согласующейся с его Я-концепцией роли [9, с. 108].

3. Типологическая теория Дж. Холланда.

Теория профессионального выбора американского исследователя Холланда, развиваемая с начала 70-х годов, выдвигает положение, что профессиональный выбор обусловлен тем, какой тип личности сформировался.

В западной культуре можно выделить 6 типов личности: реалистический, исследовательский, артистический, социальный, предпринимательский, конвенциальный. Каждый тип – продукт типичного взаимодействия между многообразием культурных и личностных факторов, включая родителей, социальный класс, физическое окружение, наследственность.

Из этого опыта личность выучивается предпочитать некоторые виды деятельности, которые могут стать сильными увлечениями, приведут к формированию определенных способностей, обусловят внутренний выбор определенной профессии [6, с. 71].

4. Теория компромисса с реальностью Э. Гинзбурга.

В своей теории Гинзбург обращает особое внимание на тот факт, что выбор профессии – это развивающийся процесс, все происходит не мгновенно, а в течении длительного периода. Этот процесс включает в себя серию «промежуточных решений», совокупность которых и приводит к окончательному решению. Каждое промежуточное решение важно, т.к. оно в дальнейшем ограничивает свободу выбора и возможность достижения новых целей [10, с. 106].

В психологической литературе существуют разнообразные подходы к определению психологических факторов принятия решения о выборе профессии. Ряд исследователей придерживается точки зрения на выбор профессии как на выбор деятельности. Профессиональное самоопределение рассматривается при этом как

процесс развития субъекта труда.

В контексте понимания профессии как выбора деятельности распространена также точка зрения, что основной детерминантой правильного выбора является профессиональный интерес или профессиональная направленность. Ряд авторов придерживается взгляда на выбор профессии как на частный случай социального самоопределения, т.е. выбор профессии – социально заданное явление, определяемое, прежде всего, социальными характеристиками профессии [11, с. 86].

Наиболее продуктивным является подход к выбору профессии как одному из важнейших событий в целостном жизненном определении человека. Выбор профессии связан с прошлым опытом личности, а процесс профессионального самоопределения простирается далеко в будущее, участвуя в формировании общего образа «Я» человека, определяя течение его жизни. Такой подход построен на учете широкого спектра факторов, влияющих на выбор профессии, позволяя сделать акцент на временном аспекте – на прошлом и будущем человека. Такой подход также акцентирует внимание на активность субъекта в процессе выбора профессии, который и определяет, какие факторы доминируют в этот ответственный период жизни [1, с. 87].

Рассматривая выбор профессии как систему субъективно-объективных отношений, необходимо остановиться на характеристике как самого объекта выбора профессии – того, что выбирают и субъекта – выбирающего.

Традиционно общая схема описания профессии подразумевает 4 аспекта:

- социально-экономический (краткая история профессии, её роль в системе народного хозяйства, сведения о подготовке кадров, перспективах продвижения, заработной плате, престижности профессии);
- производственно-технический (данные о технологическом процессе, объекте, орудиях труда, рабочем месте, формах организации труда);
- санитарно-гигиенический (информация о климатических условиях, характере освещения и других санитарных факторах, режиме и ритме труда, медицинских противопоказаниях);
- психофизический (требования профессии к особенностям психических процессов и свойствам личности) [19, с. 89].

Е.А. Климов намечает восемь основных факторов, определяющих профессиональный выбор:

1. позиция старших, семьи.

Очень часто родители предоставляют подростку полную свободу выбора, требуя тем самым от него самостоятельности, ответственности, инициативы. Случается, что родители не согласны с выбором ребёнка, предлагая пересмотреть свои планы и сделать другой выбор.

Правильному выбору профессии часто мешают установки родителей, которые стремятся, чтобы дети компенсировали их недостатки в будущем, в той деятельности, в которой они не смогли себя полностью проявить. Наблюдения показывают, что в большинстве случаев дети соглашаются с выбором родителей, рассчитывая на их помощь при поступлении в какое-либо учебное заведение;

2. позиция сверстников.

Дружеские отношения старшеклассников уже очень крепки и влияние их на выбор профессии не исключено. Именно позиции микрогруппы может стать решением в профессиональном самоопределении;

3. позиция школьного педагогического коллектива (учителя, классного руководителя и т.д.).

Каждый учитель, наблюдая за поведением учащегося только в учебной деятельности, всё время анализирует интересы, склонности, помыслы и т.д.;

4. личные профессиональные и жизненные планы.

В поведении и жизни человека представления о ближайшем и отдалённом будущем играют очень важную роль. Профессиональный план или образ, мысленное представление, его особенности зависят от склада ума и характера, опыта человека. Он включает в себя главную цель и цели на будущее, пути и средства их достижения. Но планы различны по содержанию и то, какие они - зависит от человека;

5. способности и их проявления.

Способности, таланты учащегося старших классов необходимо рассматривать не только в учёбе, но и ко всем другим видам общественно ценной активности;

6. притязание на общественное признание;
7. информированность о той или иной профессиональной деятельности;
8. личностные склонности [4, с. 108].

Выбор профессии отражает определённый уровень личных притязаний, основанных на оценке своих способностей и возможностей. Кроме того, выбор профессии, профессиональное самоопределение требуют высокой активности субъекта, зависят от уровня сформированности осознанной психической саморегуляции, степени развития контрольно-оценочной сферы [13, с. 90].

1.2 Влияние личностных качеств подростков на выбор профессии

В ряду основных факторов выбора профессии психологи обычно называют личностные свойства, такие как: интересы (познавательный, профессиональный, интерес к профессии, склонности); способности (как психологические механизмы, необходимые для успеха в определённом виде деятельности); темперамент; а также комплекс ценностных ориентаций, личностных характеристик и черт характера подростка. Эти факторы часто относятся к субъективным [10, с. 87].

Следующая группа факторов (их можно назвать объективными) включает в себя: уровень подготовки (успеваемости); состояние здоровья; информированность о мире профессий.

Выделяют также социальные характеристики: социальное окружение, домашние условия, образовательный уровень родителей. Особое место занимают такие факторы, как способности. Часто проблему способностей связывают с одарённостью, но такого уровня развития способностей требует от индивида лишь незначительное число профессий [2, с. 77].

К.М. Гуревич выделил 3 типа профессий в связи с определением требований, предъявляемых к работнику:

- профессии, где каждый здоровый человек может достичь общественно приемлемой эффективности деятельности;

- профессии, в которых далеко не каждый человек может добиться нужной эффективности;

- профессии, которые по своей сущности требуют достижения высших степеней мастерства, они предъявляют специфические требования к индивидуальным особенностям человека (профессии, требующие абсолютной профессиональной пригодности) [10, с. 63].

Анализируя личностные свойства, необходимо рассмотреть понятие личностных смыслов, которые интерпретируются как осознаваемая значимость для субъекта тех или иных объектов и явлений действительности, определяемая их истинным местом и ролью в жизнедеятельности субъекта, их жизненным смыслом для него. Истинный жизненный смысл при этом может отражаться в сознании в форме личностных смыслов с разной степенью полноты и адекватности.

Личностные смыслы – это индивидуально-специфическая, личностно-пристрастная характеристика; одни и те же явления могут иметь разный личностный смысл для разных людей. Познание личностного смысла человека для другого человека возможно лишь опосредованным путем и заведомо неполно и приблизительно.

Личностные смыслы объекта или явления определяется тем, в какой связи этот объект или явление находится с мотивами. Потребностями ценностными ориентациями субъекта. Соответствен, в личностных смыслах отражается не только сама значимость, ее эмоциональный знак и количественная мера, но и содержательная связь с конкретными мотивами, потребностями и ценностями.

Личностные смыслы объектов и явлений служит основной деятельности по отношению к ним и тем самым выполняет регулирующую функцию. Действия субъекта, равно как и сами особенности его личности, характера и т.п., также могут иметь для него личностные смыслы в зависимости от их места в рол в реализации мотивов и потребностей субъекта. Изменение личностных смыслов объектов и явлений возможно путем переосмысления их места и роли в жизни субъекта, включения их в более широкий контекст смысловых связей с более разнообразными мотивами, потребностями и ценностями либо в результате перестройки самих мотивов и ценностных ориентаций [14, с. 87].

Личностные смыслы, в свою очередь, накладывают свой индивидуальный отпечаток на комплекс характерологических черт личности. Так, при теоретическом анализе научной литературы на предмет изучения черт характера, как основных свойств личности, нами было выявлено следующее. Характер в

психологии определяется как «индивидуальное сочетание устойчивых психических особенностей человека, обуславливающих типичный для данного субъекта способ поведения в определенных жизненных условиях и обстоятельствах» [16, с. 87].

Имеет место взаимосвязь характера с иными особенностями подростка. К таким особенностям можно отнести темперамент, являющийся внешней формой выражения характера, который отражается и накладывает отпечаток на различные его проявления. Причиной того или иного характера человека как существа социального является и его общественное бытие. Он представляет собой единство индивидуального и типического.

Надо сказать, что своеобразие жизненного пути каждого человека, жизненных условий и особенностей деятельности влияет на формирование индивидуальных черт и поведения. Но, с другой стороны, схожие, типичные, жизненные обстоятельства различных людей развивают в них схожие черты характера. «Типичные характеры являются продуктом общественно-исторических условий», – отмечает Э. Фромм [62, с. 100].

В психологии принято различать типы характера человека по их цельности и определенности.

Так, характер, характеризующийся как определенный, отличается наличием небольшого количества доминирующих черт. Напротив, если человек обладает характером неопределенным, то доминирование тех или иных черт отсутствует, либо выражено слабо.

По цельности выделяют характеры цельные и противоречивые.

Первые характеры из названных связаны с гармонией между осознанием целей и непосредственно деятельностью, единством чувств и мыслей, т.е. отсутствием противоречий между такими проявлениями. Противоположный – противоречивый – тип характера отличается разладом деятельности и убеждений, наличием несовместимых чувств и мыслей, мотивов и целей, побуждений и желаний [22, с. 66].

Структуру характера можно представить в виде двух групп черт:

- в первую группу черт входят черты, которые выражают отношение человека к действительности (качества нравственные). Здесь следует выделить следующие их виды: отношение к себе, отношение к другому, отношение к трудовой

деятельности и ее итогам. В качестве примера положительных черт характера, которые входят в группу «отношение к другому», можно назвать следующие: гуманность, правдивость, чуткость, искренность;

- во вторую группу черт входят черты, которые определяют способность и готовность управления собственным поведением, следуя определенным принципам, волевые черты. В качестве примера положительные черт, которые входят в данную группу, можно назвать такие: мужество, целеустремленность, выдержка, настойчивость, самообладание, решительность, смелость. Среди отрицательных черт можно назвать следующие: нерешительность, трусость, упрямство.

Степень развития волевых черт позволяет выделять среди характеров слабые и сильные. «Слабохарактерность – отрицательное качество, даже если оно сочетается с высокой общественной направленностью личности» [22, с. 155].

В рамках данной исследовательской работы нами будет проведено исследование основных качеств личности подростка с целью определения профессии, наиболее подходящей подростку. Для этого нами будет применяться ряд психодиагностических методик, исследование по которым позволит сделать выводы по обозначенному вопросу.

Выводы по первой главе

Изучена проблема профессионального выбора старшеклассников, рассмотрено понятие «самоопределение» в психолого-педагогической науке. Так, в зарубежной психологии понятие «самоопределение» не имеет самостоятельного значения. Были определены близкие по содержанию понятия, такие как самоактуализация, самореализация, самоосуществление, которые многими авторами часто определяются через отношение к труду, как к главному делу всей жизни.

Проблема изучения самоопределения в отечественной психологии рассматривается с нескольких позиций. Данное исследование опирается на методологическое положение Б.Г. Ананьева и рассматривается с позиции интегративного и дифференциального подходов, которые в свою очередь, так или иначе, отражают суть социологического и психологического подходов соответственно.

Самоопределение – есть возрастающая по масштабам и уровням интеграция, образование крупных блоков, структур или систем, синтез которых, в определенный период жизни человека, становится его личностными

характеристиками (социологический подход), а также это и дифференциация психических функций, психических состояний, психических новообразований и личностных свойств (психологический подход).

В целом, под самоопределением понимают процесс построения индивидуального жизненного плана и самореализацию личности в этом направлении.

Выделены некоторые личностные свойства и характеристики в качестве фактора выбора профессии. В ряду основных факторов выбора профессии психологи называют личностные свойства, такие как: интересы (познавательный, профессиональный, интерес к профессии, склонности); способности (как психологические механизмы, необходимые для успеха в определённом виде деятельности); темперамент; а также комплекс ценностных ориентаций, личностных характеристик и черт характера подростка. Эти факторы часто относятся к субъективным.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ И ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

2.1 Понятие, этапы и системы профориентационной работы

В профориентационной работе принято выделять несколько взаимосвязанных подсистем, или компонентов. Первый компонент – это организационно-функциональная подсистема – в ней реализуется взаимодействие различного рода социальных институтов, целью которого является подготовка школьника к осознанному выбору будущей профессии. Указанные институты достигают решают задачи и выполняют функциональные обязанности, основываясь на принципе координации [3, с. 78].

В качестве второго компонента следует выделить такую подсистему, как профессиональное просвещение подростков, развитие близких к профессиональным склонностей и интересов. Здесь применяются следующие формы работы: профессиональный подбор, социально-профессиональная адаптация, профессиональная консультация.

Наряду с выделенными компонентами имеет место и личностная подсистема, в рамках которой личность подростка воспринимается в качестве субъекта профессионального самоопределения. Уделяется внимание развитию способности школьника к профессиональному самоопределению. «Оно характеризуется активной позицией, т. е. стремлением к творческой деятельности, самовыражением и самоутверждением в профессиональной деятельности, а также направленностью, т. е. устойчивой доминирующей системой мотивов, убеждений, интересов, отношением к усваиваемым знаниям, умениям и особенностями характера» [1, с. 49].

Профориентация, исходя из ее сущности, характеризуется как процесс непрерывный и осуществляющийся на любом возрастном этапе. Профориентационные цели продиктованы социумом, его потребностями и задачами.

В совокупности наличие всех трех компонентов позволяет подготовить школьника к осознанному выбору профессии, к способности осуществить такой выбор на основе анализа своих личностных качеств, способностей и навыков. Основная цель деятельности педагога заключается в подготовке школьника к такому выбору. «На основе общей стратегической цели и главных задач профориентации учитель ставит перед собой задачу и более близкие, конкретные цели: вооружение учащихся определенными знаниями, формирование умений и навыков, раскрытие творческих возможностей и потребностей, воспитание эстетического сознания, нравственности и т. д.» [15, с. 56].

Задачей диагностического этапа является самопознание индивидуальных особенностей и профессиональной направленности личности.

В рамках данной работы будет проведена диагностика профориентации одного учащегося 11 «Б» класса МБОУ СОШ № 9 г. Нижнего Тагила.

2.2 Методики профориентации личности, их характеристика

Для определения наиболее подходящей для старшеклассника профессии нами использовались три методики. Дадим им характеристику.

1. Тест «Определение типа будущей профессии»

ОПИСАНИЕ

Методика основана на классификации профессиональных интересов. Позволяет установить в какой области старшекласснику лучше всего выбрать специальность, по которой он будет проходить профессиональное обучение после школы.

ОБРАБОТКА

По каждому столбцу подсчитать алгебраическую, то есть с учетом знаков, сумму.

Зачеркнутые цифры не считать.

Записать их в строку «Результаты».

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

В ходе написания данной исследовательской работы нами была изучена система представления к государственным наградам, распространяющаяся на все без исключения государственные органы России. Важнейшая роль в данной системе отведена лицам, которые непосредственно полномочны инициировать процедуру представления к государственным наградам. Такими лицами являются должностные лица вышестоящих органов. Это суждение справедливо и в отношении территориальных органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации.

В связи с тем, что инициатором процедуры представления к государственным наградам являются выше указанные лица, на наш взгляд, вполне очевидны недочеты, а порой и пробелы, в регулировании данной процедуры.

Акцентировать внимание хотелось бы в первую очередь на наличии субъективного фактора в системе представления к государственным наградам.

ГУФСИН Свердловской области имеет строго иерархическую структуру, т.е. структуру, где нижестоящие подчинены вышестоящим. В качестве характеризующего признака этой структуры можно назвать и единоначалие в ней. Исходя из этого, можно сделать вывод, что инициатором процедуры представления к государственным наградам многочисленных служащих более низших звеньев структуры ФСИН является одно лицо. Это должностное лицо обладает иными полномочиями, а также немалой нагрузкой в связи с осуществлением им этих полномочий. Все сказанное позволяет прийти к логичному выводу, что отнюдь не всегда особые заслуги нижестоящих служащих могут быть

оценены по достоинству, т.е., возможно, процедура представления к государственным наградам инициировалась бы и чаще, однако недостаток внимания к нижестоящим должностным лицам не позволяет возбуждать данную процедуру всегда, когда она возможна.

Анализ законодательных положений позволяет прийти к выводу, что само лицо, которое считает, что достойно представления к государственным наградам, не вправе ходатайствовать за самого себя. В этом видится одно из направлений совершенствования системы представления к государственным наградам. На наш взгляд, необходимо законодательно даровать право государственным служащим ходатайствовать о представлении их к наградам.

Надо отметить, что это направление совершенствования особенно актуально в отношении ФСИН. Сотрудники ФСИН в силу специфики своей деятельности и мест работы – учреждений УИС, как правило, удалены от Управления ФСИН. Т.е. их деятельность, а также особые заслуги, еще менее «видны» вышестоящим органам. Решение вопроса о праве сотрудника ходатайствовать о представлении самого себя к государственным наградам могло бы стать выходом в данной ситуации.

Стоит сказать, что решение данного вопроса лежит в поле темы мотивации и стимулирования сотрудников ФСИН. Сотрудники, которые уверены в том, что их поступок вполне может быть оценен по достоинству и на такие мысли у них есть объективные причины, готовы выполнять свою работу более эффективно и добросовестно.

В качестве еще одного явления, отражающего субъективную сторону инициирования представления к государственным наградам, является непосредственно личность сотрудника, претендующего на представление к государственной награде, личность вышестоящего должностного лица, а также их взаимоотношения. Когда речь идет о людях, личные отношения между ними всегда должны находиться в поле внимания. Не стоит их упускать и в данном случае. Опять-таки право ходатайствовать за самого себя на представления к государственным наградам может стать решением этой проблемы.

Несомненно, в качестве одного из направлений совершенствования можно назвать размытые представления о том, что нужно сделать, что быть удостоенным государственной награды. Попытаться составить четкий, закрытый перечень поступков в данном случае невозможно, на наш взгляд. В целях создания у сотрудников представления о таких поступках можно предложить издание обзоров

событий, в результате которых то или иное лицо было представлено к государственной награде. Естественно, такие обзоры должны быть в легком доступе для сотрудников УИС.

Наибольшая полученная сумма или суммы (по столбцам) указывают на наиболее подходящий для испытуемого тип профессии.

Малые или отрицательные суммы указывают на типы профессий, которых следует избегать при выборе.

Максимальное число баллов в каждом столбце - 8.

В соответствии с данной классификацией мир современных профессий можно разделить на 5 основных типов:

1. «Человек-природа» (П).

Представителей этих профессий объединяет одно очень важное качество - любовь к природе. Но любовь не созерцательная. Которой обладают практически все люди, считая природу наиболее благоприятной средой для отдыха, а деятельная связанная с познанием ее законов и применением их. Одно дело - любить животных и растения, играть с ними, радоваться им. И совсем другое - регулярно, день за днем ухаживать за ними, наблюдать, лечить, выгуливать, не считаясь с личным временем и планами. Специалист должен не просто все знать о живых организмах, но и прогнозировать возможные изменения в них и принимать меры. От человека требуется инициатива и самостоятельность в решении конкретных задач, заботливость, терпение и дальновидность. Человек, работающий в сфере «человек-природа», должен быть спокойным и уравновешенным;

1. «Человек-техника» (Т).

Особенность технических объектов в том, что они, как правило, могут быть точно измерены по многим признакам. При их обработке, преобразовании, перемещении или оценке от работника требуется точность, определенность действий. Техника как предмет руда представляет широкие возможности для новаторства, выдумки, творчества, поэтому важное значение приобретает такое качество, как практическое мышление. Техническая фантазия, способность мысленно соединять и разъединять технические объекты и их части - важные условия для успеха в данной области.

1. «Человек-знаковая система» (З).

Мы встречаемся со знаками значительно чаще, чем обычно представляем себе. Это цифры. Коды, условные знаки, естественные или искусственные языки, чертежи, таблицы формулы. В любом случае человек воспринимает знак как символ реального объекта или явления. Поэтому специалисту, который работает со знаками, важно уметь, с одной стороны, абстрагироваться от реальных физических, химически, механических свойств предметов, а с другой - представлять и воспринимать характеристики реальных явлений или объектов, стоящих за знаками. Чтобы успешно работать в какой-нибудь профессии данного типа, необходимо уметь мысленно погружаться в мир, казалось бы, сухих обозначений и сосредотачиваться на сведениях, которые они несут в себе. Особые требования профессии этого типа предъявляют к вниманию.

1. «Человек-искусство» (X).

В ходе написания данной исследовательской работы нами была изучена система представления к государственным наградам, распространяющаяся на все без исключения государственные органы России. Важнейшая роль в данной системе отведена лицам, которые непосредственно полномочны инициировать процедуру представления к государственным наградам. Такими лицами являются должностные лица вышестоящих органов. Это суждение справедливо и в отношении территориальных органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации.

В связи с тем, что инициатором процедуры представления к государственным наградам являются выше указанные лица, на наш взгляд, вполне очевидны недочеты, а порой и пробелы, в регулировании данной процедуры.

Акцентировать внимание хотелось бы в первую очередь на наличии субъективного фактора в системе представления к государственным наградам.

ГУФСИН Свердловской области имеет строго иерархическую структуру, т.е. структуру, где нижестоящие подчинены вышестоящим. В качестве характеризующего признака этой структуры можно назвать и единоначалие в ней. Исходя из этого, можно сделать вывод, что инициатором процедуры представления к государственным наградам многочисленных служащих более низших звеньев структуры ФСИН является одно лицо. Это должностное лицо обладает иными полномочиями, а также немалой нагрузкой в связи с осуществлением им этих полномочий. Все сказанное позволяет прийти к логичному выводу, что отнюдь не всегда особые заслуги нижестоящих служащих могут быть

оценены по достоинству, т.е., возможно, процедура представления к государственным наградам инициировалась бы и чаще, однако недостаток внимания к нижестоящим должностным лицам не позволяет возбуждать данную процедуру всегда, когда она возможна.

Анализ законодательных положений позволяет прийти к выводу, что само лицо, которое считает, что достойно представления к государственным наградам, не вправе ходатайствовать за самого себя. В этом видится одно из направлений совершенствования системы представления к государственным наградам. На наш взгляд, необходимо законодательно даровать право государственным служащим ходатайствовать о представлении их к наградам.

Надо отметить, что это направление совершенствования особенно актуально в отношении ФСИН. Сотрудники ФСИН в силу специфики своей деятельности и мест работы – учреждений УИС, как правило, удалены от Управления ФСИН. Т.е. их деятельность, а также особые заслуги, еще менее «видны» вышестоящим органам. Решение вопроса о праве сотрудника ходатайствовать о представлении самого себя к государственным наградам могло бы стать выходом в данной ситуации.

Стоит сказать, что решение данного вопроса лежит в поле темы мотивации и стимулирования сотрудников ФСИН. Сотрудники, которые уверены в том, что их поступок вполне может быть оценен по достоинству и на такие мысли у них есть объективные причины, готовы выполнять свою работу более эффективно и добросовестно.

В качестве еще одного явления, отражающего субъективную сторону инициирования представления к государственным наградам, является непосредственно личность сотрудника, претендующего на представление к государственной награде, личность вышестоящего должностного лица, а также их взаимоотношения. Когда речь идет о людях, личные отношения между ними всегда должны находиться в поле внимания. Не стоит их упускать и в данном случае. Опять-таки право ходатайствовать за самого себя на представления к государственным наградам может стать решением этой проблемы.

Несомненно, в качестве одного из направлений совершенствования можно назвать размытые представления о том, что нужно сделать, что быть удостоенным государственной награды. Попытаться составить четкий, закрытый перечень поступков в данном случае невозможно, на наш взгляд. В целях создания у сотрудников представления о таких поступках можно предложить издание обзоров

событий, в результате которых то или иное лицо было представлено к государственной награде. Естественно, такие обзоры должны быть в легком доступе для сотрудников УИС.

Важнейшие требования, которые предъявляют профессии, связанные с изобразительной, музыкальной, литературно-художественной, актерско-сценической деятельностью человека - наличие способности к искусствам, творческое воображение, образное мышление, талант, трудолюбие.

1. «Человек-человек» (Ч).

Даже выбирая профессию, не связанную непосредственно с общением, вы поступите правильно, если обратите внимание на общительность и контактность. Подумайте, куда вы обращены - к людям или к себе? С кем бы вы хотели общаться - с собой или с другими? Главное содержание труда в профессиях типа «человек-человек» сводится к взаимодействию между людьми. Если не наладится это взаимодействие, значит, не наладится и работа. Качества, необходимые для работы с людьми: устойчивое, хорошее настроение в процессе работы с людьми, потребность в общении, способность мысленно ставить себя на место другого человека, быстро понимать намерения, помыслы, настроение людей, умение разбираться в человеческих взаимоотношениях, хорошая память (умение держать в уме имена и особенности многих людей), умение находить общий язык с различными людьми.

ИНСТРУКЦИЯ

«Прочитай данные утверждения. Если ты согласен с ними, то перед цифрой в таблице поставь «+», если нет, поставь перед цифрой «-». Если ты сомневаешься, зачеркни цифру» [2, с 48].

1. Методика «Карта интересов»

ОПИСАНИЕ И ЦЕЛЬ

Автор: А.Е. Голомшток

Методика «Карта интересов» служит для определения профессиональной направленности человека. Она может использоваться как самостоятельная методика или в дополнение к ДДО и ОПГ для уточнения профессиональной направленности старшеклассника.

Предназначена для использования в практической профконсультационной работе.

В ходе написания данной исследовательской работы нами была изучена система представления к государственным наградам, распространяющаяся на все без исключения государственные органы России. Важнейшая роль в данной системе отведена лицам, которые непосредственно полномочны инициировать процедуру представления к государственным наградам. Такими лицами являются должностные лица вышестоящих органов. Это суждение справедливо и в отношении территориальных органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации.

В связи с тем, что инициатором процедуры представления к государственным наградам являются выше указанные лица, на наш взгляд, вполне очевидны недочеты, а порой и пробелы, в регулировании данной процедуры.

Акцентировать внимание хотелось бы в первую очередь на наличии субъективного фактора в системе представления к государственным наградам.

ГУФСИН Свердловской области имеет строго иерархическую структуру, т.е. структуру, где нижестоящие подчинены вышестоящим. В качестве характеризующего признака этой структуры можно назвать и единоначалие в ней. Исходя из этого, можно сделать вывод, что инициатором процедуры представления к государственным наградам многочисленных служащих более низших звеньев структуры ФСИН является одно лицо. Это должностное лицо обладает иными полномочиями, а также немалой нагрузкой в связи с осуществлением им этих полномочий. Все сказанное позволяет прийти к логичному выводу, что отнюдь не всегда особые заслуги нижестоящих служащих могут быть оценены по достоинству, т.е., возможно, процедура представления к государственным наградам инициировалась бы и чаще, однако недостаток внимания к нижестоящим должностным лицам не позволяет возбуждать данную процедуру всегда, когда она возможна.

Анализ законодательных положений позволяет прийти к выводу, что само лицо, которое считает, что достойно представления к государственным наградам, не вправе ходатайствовать за самого себя. В этом видится одно из направлений совершенствования системы представления к государственным наградам. На наш взгляд, необходимо законодательно даровать право государственным служащим ходатайствовать о представлении их к наградам.

Надо отметить, что это направление совершенствования особенно актуально в отношении ФСИН. Сотрудники ФСИН в силу специфики своей деятельности и мест работы – учреждений УИС, как правило, удалены от Управления ФСИН. Т.е. их деятельность, а также особые заслуги, еще менее «видны» вышестоящим органам. Решение вопроса о праве сотрудника ходатайствовать о представлении самого себя к государственным наградам могло бы стать выходом в данной ситуации.

Стоит сказать, что решение данного вопроса лежит в поле темы мотивации и стимулирования сотрудников ФСИН. Сотрудники, которые уверены в том, что их поступок вполне может быть оценен по достоинству и на такие мысли у них есть объективные причины, готовы выполнять свою работу более эффективно и добросовестно.

В качестве еще одного явления, отражающего субъективную сторону инициирования представления к государственным наградам, является непосредственно личность сотрудника, претендующего на представление к государственной награде, личность вышестоящего должностного лица, а также их взаимоотношения. Когда речь идет о людях, личные отношения между ними всегда должны находиться в поле внимания. Не стоит их упускать и в данном случае. Опять-таки право ходатайствовать за самого себя на представления к государственным наградам может стать решением этой проблемы.

Несомненно, в качестве одного из направлений совершенствования можно назвать размытые представления о том, что нужно сделать, что быть удостоенным государственной награды. Попытаться составить четкий, закрытый перечень поступков в данном случае невозможно, на наш взгляд. В целях создания у сотрудников представления о таких поступках можно предложить издание обзоров событий, в результате которых то или иное лицо было представлено к государственной награде. Естественно, такие обзоры должны быть в легком доступе для сотрудников УИС.

Методика представляет собой опросник, состоящий из 174 вопросов-высказываний, которые старшеклассник должен оценить в соответствии со своими интересами и проставить знак («--», «-», «0», «+», «++») в лист ответов.

ИНСТРУКЦИЯ

У Вас есть возможность продолжить учебу или поступить на интересную работу, для того чтобы помочь Вам выбрать профессию, предлагаем перечень вопросов.

Подумайте перед тем, как ответить на каждый вопрос. Постарайтесь дать как можно более точный ответ.

В своем «Листе ответов» под номером вопроса поставьте:

«++» - два плюса - если Вы очень любите или Вам очень нравится то, о чем мы спрашиваем;

«+» - один плюс - если Вам это просто нравится /любите;

«0» - ноль - если Вы не знаете, сомневаетесь,

«-» - один минус - если это Вам не нравится/не любите:

«--» - два минуса - это Вам очень не нравится.

Отвечайте на каждый пункт, не пропуская ни одного. Если Вам что-либо непонятно, сразу задайте вопрос.

ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Область профессиональных предпочтений определяется в соответствии с ключом (Приложение 1). Там приведены сферы, которые могут определены по результатам ответов испытуемого.

Подсчитывается количество баллов в каждом столбце «Листа ответов», и полученная сумма проставляется в графе «Итого».

При этом вариантам ответа приписываются следующие баллы:

«++» - 2 балла,

«+» - 1 балл

«0» - 0 баллов

«-» - (-1) балл

«--» - (-2) балла

Полученные по столбикам и столбцам значения сравниваются. Если есть столбцы с равным количеством баллов, наиболее выраженными считаются профессиональные интересы в том столбце, где содержится наименьшее количество «-».

При оценке интересов следует обязательно учитывать столбцы с наибольшим количеством «-» (минусов), как сферы деятельности, отвергаемые испытуемым.

В ходе написания данной исследовательской работы нами была изучена система представления к государственным наградам, распространяющаяся на все без исключения государственные органы России. Важнейшая роль в данной системе отведена лицам, которые непосредственно полномочны инициировать процедуру представления к государственным наградам. Такими лицами являются должностные лица вышестоящих органов. Это суждение справедливо и в отношении территориальных органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации.

В связи с тем, что инициатором процедуры представления к государственным наградам являются выше указанные лица, на наш взгляд, вполне очевидны недочеты, а порой и пробелы, в регулировании данной процедуры.

Акцентировать внимание хотелось бы в первую очередь на наличии субъективного фактора в системе представления к государственным наградам.

ГУФСИН Свердловской области имеет строго иерархическую структуру, т.е. структуру, где нижестоящие подчинены вышестоящим. В качестве характеризующего признака этой структуры можно назвать и единоначалие в ней. Исходя из этого, можно сделать вывод, что инициатором процедуры представления к государственным наградам многочисленных служащих более низших звеньев структуры ФСИН является одно лицо. Это должностное лицо обладает иными полномочиями, а также немалой нагрузкой в связи с осуществлением им этих полномочий. Все сказанное позволяет прийти к логичному выводу, что отнюдь не всегда особые заслуги нижестоящих служащих могут быть оценены по достоинству, т.е., возможно, процедура представления к государственным наградам инициировалась бы и чаще, однако недостаток внимания к нижестоящим должностным лицам не позволяет возбуждать данную процедуру всегда, когда она возможна.

Анализ законодательных положений позволяет прийти к выводу, что само лицо, которое считает, что достойно представления к государственным наградам, не вправе ходатайствовать за самого себя. В этом видится одно из направлений совершенствования системы представления к государственным наградам. На наш взгляд, необходимо законодательно даровать право государственным служащим ходатайствовать о представлении их к наградам.

Надо отметить, что это направление совершенствования особенно актуально в отношении ФСИН. Сотрудники ФСИН в силу специфики своей деятельности и мест работы – учреждений УИС, как правило, удалены от Управления ФСИН. Т.е. их деятельность, а также особые заслуги, еще менее «видны» вышестоящим органам. Решение вопроса о праве сотрудника ходатайствовать о представлении самого себя к государственным наградам могло бы стать выходом в данной ситуации.

Стоит сказать, что решение данного вопроса лежит в поле темы мотивации и стимулирования сотрудников ФСИН. Сотрудники, которые уверены в том, что их поступок вполне может быть оценен по достоинству и на такие мысли у них есть объективные причины, готовы выполнять свою работу более эффективно и добросовестно.

В качестве еще одного явления, отражающего субъективную сторону инициирования представления к государственным наградам, является непосредственно личность сотрудника, претендующего на представление к государственной награде, личность вышестоящего должностного лица, а также их взаимоотношения. Когда речь идет о людях, личные отношения между ними всегда должны находиться в поле внимания. Не стоит их упускать и в данном случае. Опять-таки право ходатайствовать за самого себя на представления к государственным наградам может стать решением этой проблемы.

Несомненно, в качестве одного из направлений совершенствования можно назвать размытые представления о том, что нужно сделать, что быть удостоенным государственной награды. Попытаться составить четкий, закрытый перечень поступков в данном случае невозможно, на наш взгляд. В целях создания у сотрудников представления о таких поступках можно предложить издание обзоров событий, в результате которых то или иное лицо было представлено к государственной награде. Естественно, такие обзоры должны быть в легком доступе для сотрудников УИС.

Оценка степени выраженности интересов имеет пять градаций: высшая степень отрицания — от -12 до -6, интерес отрицается — от -5 до -1, интерес выражен слабо — от +1 до +4, выраженный интерес — от +5 до + 7, ярко выраженный интерес — от +8 до +12 [2, с. 59].

1. Личностный опросник «ОТКЛЭ» Н.И. Рейнвальд

Предлагаемый опросник позволяет исследовать пять основных свойств личности, наиболее компактно выражающих структуру личности с точки зрения, ее

общественной сущности и главных индивидуально- психологических особенностей: организованность, трудолюбие, коллективизм, любознательность, эстетическое развитие.

Инструкция. Уважаемый товарищ! Вы участвуете в исследовании индивидуальных особенностей личности, которое проводится с целью помочь Вам разобраться в себе и наметить пути самовоспитания. Прочитав вопрос, ответьте на него «да», либо «нет», либо «не знаю». Представляя свое поведение в той или иной ситуации, старайтесь быть объективным: опросник имеет контрольную шкалу.

Текст опросника представлен в Приложении 2. Ключ к опроснику – в Приложении 3.

Организованность. Первая шкала включает вопросы об уровне потребности направлять свои интересы на реализацию целей, на достижение эффективности деятельности, о склонности организовывать режим дня, рабочее место, о легкости (трудности) своевременного переключения с одного вида деятельности на другой, о склонности планировать труд и отдых.

Трудолюбие. Вторая шкала включает вопросы, выявляющие отношение личности к процессу трудовой деятельности, об активности, инициативности, добросовестности, увлеченности и удовлетворенности самим процессом труда, об ответственном отношении к труду, творческом подходе, заинтересованности в достижении наилучшего результата, об осознании красоты и общественной полезности своей деятельности.

Коллективизм. Третья шкала включает вопросы об уровне потребности организовывать взаимоотношения и совместную деятельность с другими людьми, что проявляется в осознанном подчинении личных интересов общественным интересам, в товарищеском сотрудничестве, готовности к взаимодействию и взаимопониманию, взаимопомощи, доброжелательности и тактичности, интересе к проблемам и нуждам друг друга.

Любознательность. Четвертая шкала включает вопросы о потребности познания, интересе к окружающему миру, к новым знаниям, об активном познавательном отношении к отдельным фактам, стремлении познать взаимосвязи окружающего мира.

Эстетическое развитие. Пятая шкала включает вопросы об эстетическом вкусе и эстетическом отношении к действительности, об уровне потребности человека находить, чувствовать, создавать прекрасное в жизни и искусстве, оценивать

явления и факты, окружающего мира по законам гармонии и красоты.

Условием успешного применения опросника являются доверительные отношения экспериментатора с испытуемыми, наличие у последних готовности к самовоспитанию. Исключается разглашение анкетных данных [14, с. 55].

2.3 Обработка результатов исследования

Результаты опроса старшеклассника С. по методике «Определение типа будущей профессии» представлены в табл. 1.

Таблица 1 - Бланк ответов старшеклассника С. Методика Климова

Типы профессий	1.	2.	3.	4.	5.
Утверждения для самооценки	Природа	Техника	Знак	Искусство	Человек
1. Легко знакомясь с людьми					+1
2. Охотно и подолгу могу что-нибудь мастерить		+1			
3. Люблю ходить в музеи, театры, на выставки				-1	
4. Охотно и постоянно ухаживаю за растениями, животными	-1				
5. Охотно и подолгу могу что-нибудь вычислять, чертить			+1		
6. С удовольствием общаюсь со сверстниками или малышами					1

7. С удовольствием ухаживаю за растениями и животными	-1	
8. Обычно делаю мало ошибок в письменных работах		1
9. Мои изделия обычно вызывают интерес у товарищей, старших	2	
10. Люди считают, что у меня есть художественные способности		-2
11. Охотно читаю о растениях, животных	-1	
12. Принимаю участие в спектаклях, концертах		+1
13. Охотно читаю об устройстве механизмов, приборов, машин	+1	
14. Подолгу могу разгадывать головоломки, задачи, ребусы		2
15. Легко улаживаю разногласия между людьми		-2

16. Считаю, что у меня есть способности к работе с техникой

В ходе написания данной исследовательской работы нами была изучена система представления к государственным наградам, распространяющаяся на все без исключения государственные органы России. Важнейшая роль в данной системе отведена лицам, которые непосредственно полномочны инициировать процедуру представления к государственным наградам. Такими лицами являются должностные лица вышестоящих органов. Это суждение справедливо и в отношении территориальных органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации.

В связи с тем, что инициатором процедуры представления к государственным наградам являются выше указанные лица, на наш взгляд, вполне очевидны недочеты, а порой и пробелы, в регулировании данной процедуры.

Акцентировать внимание хотелось бы в первую очередь на наличии субъективного фактора в системе представления к государственным наградам.

ГУФСИН Свердловской области имеет строго иерархическую структуру, т.е. структуру, где нижестоящие подчинены вышестоящим. В качестве характеризующего признака этой структуры можно назвать и единоначалие в ней. Исходя из этого.

17. Людям нравится мое художественное творчество		-2	
18. У меня есть способности к работе с растениями и животными	-2		
19. Я могу ясно излагать свои мысли в письменной форме		+2	
20. Я почти никогда ни с кем не ссорюсь			1
21. Результаты моего технического творчества одобряют незнакомые люди	+1		
22. Без особого труда усваиваю иностранные языки		-1	
23. Мне часто случается помогать даже незнакомым людям			-2
24. Подолгу могу заниматься музыкой, рисованием, читать книги и т.д.		-1	
25. Могу влиять на ход развития растений и животных	-2		
26. Люблю разбираться в устройстве механизмов, приборов		+1	
27. Мне обычно удается склонить людей на свою точку зрения			-1

28. Охотно наблюдаю за растениями или животными	-1				
29. Охотно читаю научно-популярную, критическую литературу, публицистику				-1	
30. Стараюсь понять секреты мастерства и пробую свои силы в живописи, музыке и т.п.					-1
Результаты	-8	+6	+1	-6	-4

Согласно полученным данным С. Наиболее подходит профессия типа «человек-техника». Этот тип получил суммарное количество баллов +6. Надо сказать, что у испытуемого довольно четко определена сфера интересов. Об этом позволяют говорить суммарные баллы по другим типам профессий. Например, тип профессии «человек-знак» набрал 1 балл. По остальным типам профессий суммарный балл получился вовсе отрицательным.

Итак, исследование по первой методике позволило определить тип профессии, который наиболее подходит испытуемому С.

По результатам опроса по «Карте интересов» были получены следующие значения:

Ярко выраженный интерес (+9) – Техника

Выраженный интерес (+5) – Электро- и радиотехника

Интерес отрицается (-3) – Химия

Высшая степень отрицания (-9) - Биология

Наконец, подводя итоги исследования по третьей методике – личностный опросник «ОТКЛЭ», следует отметить следующее.

Высший балл был показан испытуемым по шкале «Трудолюбие» - 18 баллов. Такой показатель свидетельствует о том, что С. Способен добросовестно относиться к

выполнению своих трудовых обязанностей, стремиться к достижению высокой результативности своего труда, чувствовать высокую ответственность за свой труд. Такие люди получают удовлетворение от самого процесса труда, им нравится трудиться.

По шкале «Организованность» старшеклассником С. тоже был показан высокий результат – 17 баллов, что свидетельствует о чрезвычайной аккуратности этого человека – как в плане организации своего рабочего времени, так и в плане целесообразности его расходования. Такие люди успевают сделать за определенный промежуток наиболее высокое количество дел и действий, т.к. правильно и рационально способны организовать свою деятельность, в том числе трудовую.

По шкале «Коллективизм» испытуемый набрал 14 баллов, что свидетельствует об осознании последним важности интересов общества, организации, степень их важности, по его мнению, намного выше, чем интересы его собственные. Кроме того, показатель С. по данной шкале также свидетельствует и об умении налаживать взаимодовверительные и дружеские отношения с другими членами большего трудового коллектива, а также выражает потребность подростка трудиться в коллективе.

Наименьшие показатели были получены по шкалам «Любознательность» и «Эстетичность» - испытуемый набрал по 12 баллов в каждой шкале. Такие показатели свидетельствуют об отсутствии выраженного желания получать новые знания, познавать мир вокруг, а также создавать нечто прекрасное или работать с таковым.

Полученный по данной методике профиль личности старшеклассника С. представлен на рис. 1.

Рисунок 1 – Профиль личности старшеклассника С. по личностному опроснику «ОТСЛЭ»

Итак, нами был проведен диагностический этап профориентации личности, в ходе которого были выявлены основные характеристики старшеклассника С., способствующие выбору подходящей ему профессии.

Выводы по второй главе

Таким образом, результаты исследования по первой и второй методикам подтвердились еще раз. Это означает, что испытуемому в большей степени подходят профессии, представители которой ежедневно работают с техникой. Это такие специальности, как слесарь-сборщик, техник-механик, инженер-механик, электрослесарь, инженер-электрик и др.

Такие личностные качества, как трудолюбие и организованность, которые в высшей степени свойственны испытуемому старшекласснику С., позволяет ему достичь высоких результатов профессиональной деятельности именно по обозначенным профессиям, а также позволяет развить необходимые профессиональные навыки до совершенства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Понятие «выбор профессии» определяется различным образом. Однако во всех дефинициях отражается, что профессиональное самоопределение является осознанным выбором, который является результатом проанализированных внутренних ресурсов личности и сравнения их с теми требованиями, которые диктует профессия.

Стоит отметить, что педагогическая и психологическая работа специалистов в школе должна подвести ребенка к готовности осуществления выбора профессии, его возможности планировать и проектировать свою жизнь. По сути, указанные специалисты в процессе обучения ребенка в общеобразовательном учреждении осуществляет руководство профессиональным самоопределением школьника. По итогам, по окончании обучения в данном учреждении у школьника должен появиться профессиональный жизненный план (в реалии такой план представляет собой выбор вуза и наличие общих представлений о выбранной профессии). Конечно, здесь нельзя исключать мечты и фантазии подростков, которые также могут подталкивать подростка к выбору той или иной профессии, но это происходит практически безосновательно. Необходимо и архиважно, чтобы выбор профессии осуществил сам подросток.

Этап выбора профессии сам по себе является первым этапом профессионального развития личности вообще. И этот этап является самым важным.

В ряду основных факторов выбора профессии психологи обычно называют личностные свойства, такие как: интересы (познавательный, профессиональный,

интерес к профессии, склонности); способности (как психологические механизмы, необходимые для успеха в определённом виде деятельности); темперамент; а также комплекс ценностных ориентаций, личностных характеристик и черт характера подростка.

Следующая группа факторов (их можно назвать объективными) включает в себя: уровень подготовки (успеваемости); состояние здоровья; информированность о мире профессий.

Выделяют также социальные характеристики: социальное окружение, домашние условия, образовательный уровень родителей. Особое место занимают такие факторы, как способности. Часто проблему способностей связывают с одарённостью, но такого уровня развития способностей требует от индивида лишь незначительное число профессий.

В профориентационной работе принято выделять несколько взаимосвязанных подсистем, или компонентов. Первый компонент – это организационно-функциональная подсистема – в ней реализуется взаимодействие различного рода социальных институтов, целью которого является подготовка школьника к осознанному выбору будущей профессии. Указанные институты достигают решают задачи и выполняют функциональные обязанности, основываясь на принципе координации.

В качестве второго компонента следует выделить такую подсистему, как профессиональное просвещение подростков, развитие близких к профессиональным склонностей и интересов. Здесь применяются следующие формы работы: профессиональный подбор, социально-профессиональная адаптация, профессиональная консультация.

Наряду с выделенными компонентами имеет место и личностная подсистема, в рамках которой личность подростка воспринимается в качестве субъекта профессионального самоопределения. Уделяется внимание развитию способности школьника к профессиональному самоопределению.

Профориентация, исходя из ее сущности, характеризуется как процесс непрерывный и осуществляющийся на любом возрастном этапе.

Профориентационные цели продиктованы социумом, его потребностями и задачами.

В совокупности наличие всех трех компонентов позволяет подготовить школьника к осознанному выбору профессии, к способности осуществить такой выбор на основе анализа своих личностных качеств, способностей и навыков. Основная цель деятельности педагога заключается в подготовке школьника к такому выбору.

Задачей диагностического этапа профориентационной работы является самопознание индивидуальных особенностей и профессиональной направленности личности.

В рамках данной работы была проведена диагностика профориентации одного учащегося 11 «Б» класса МБОУ СОШ № 9 г. Нижнего Тагила.

Для определения наиболее подходящей для старшеклассника профессии использовались три методики: тест «Определение типа будущей профессии», методика «Карта интересов», личностный опросник «ОТКЛЭ» Н.И. Рейнвальд.

Результаты исследования данным методикам показали, что испытуемому в большей степени подходят профессии, представители которой ежедневно работают с техникой. Это такие специальности, как слесарь-сборщик, техник-механик, инженер-механик, электрослесарь, инженер-электрик и др. Такие личностные качества, как трудолюбие и организованность, которые в высшей степени свойственны испытуемому старшекласснику С., позволят ему достичь высоких результатов профессиональной деятельности именно по обозначенным профессиям, а также позволяет развить необходимые профессиональные навыки до совершенства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамова, Г.С. Возрастная психология / Г.С.Абрамова – Екатеринбург, 2012. – 237 с.
2. Бродская, С.Л. Возрастная психология в вопросах и ответах / С.Л. Бродская – М., 2016. – 312 с.
3. Будаева Э.В. Проблемы самоопределения личности старшеклассника в процессе профориентационной работы школы // Педагогика. - №1. – 2015. – С. 49.
4. Волкова, О.А. Основы профессиональной ориентации молодежи [Текст] / О.А. Волкова; под ред. Т.П. Дурасановой. Балашов: Издательство «Ни-колаев», 2013. 66 с.

5. Гузанова Т.В. Представление о школьных страхах современных учащихся. М., 2014.
6. Ермолаева, М.В. Практическая психология старости / М.В. Ермолаева – М.: ЭКСМО, 2012. – 476 с.
7. Ермолаева, М.В. Основы возрастной психологии и акмеологии / М.В. Ермолаева – М.: Ось, 2013. – 289 с.
8. Зеер Э.Ф. Психология личностно-ориентированного профессионального образования. Екатеринбург: Изд-во Уральского гос. проф.-пед. ун-та, 2014. С. 123-140.
9. Зеленков, С. Профессиональная ориентация и трудовая занятость молодежи [Текст] // Народное образование. – 2013. – №6. – С. 239-242.
10. Ивошина Т.Г. Возрастно-нормативная модель проектирования подростковой школы. Пенза, 2013.
11. Ивошина Т.Г. Психологические особенности проектирования образовательной среды для подростков. М., 2015.
12. Климов, Е.А. Психология / Е.А. Климов - М., 2013. – 189 с.
13. Крайг, Г. Психология развития / Г. Крайг – СПб., 2014. – 145 с.
14. Лернер, П.С. Проектирование образовательной среды по формированию профориентационно значимых компетентностей учащихся [Текст] // Народное образование. – 2012.
15. Матрос Д.Ш., Полев Д.М., Мельникова Н.Н. Управление качеством образования на основе новых информационных технологий и образовательного мониторинга. 2-е изд., испр. и доп. М.: Пед. О-во России, 2014. С. 27-42.
16. Прихожан А. Школьная тревожность. Под гнетом школьных требований. М., 2013.
17. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения [Текст] / Н.С. Пряжников – М.: НПО «Модэк», 2012. – 392 с.. – №5. – С. 86-92.
18. Пряжников Н.С. Профориентация в школе и колледже: игры, упражнения, опросники (8-11 классы) [Текст] / Н.С. Пряжников – М.: ВАКО, 2013. – 288 с.
19. Растворов Д.А. Тревожность учащихся – проблема современной школы // Сибирский учитель, 2014, №4 (июль – август).
20. Сластенин В.А. и др. Педагогика: Учеб. пособие для учащихся высш. пед. учеб. заведений. М.: Изд. центр "Академия", 2013. С. 482-561.
21. Сорокоумова, Е.А. Возрастная психология / Е.А. Сорокоумова – СПб., 2015. – 267 с.

22. Фридман, Л.М. Психология детей и подростков / Л.М. Фридман - М., 2014. – 179 с.
23. Чепикова Е.В. Педагогические условия формирования профильной направленности личности учащихся / Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. Смоленск, 2015.
24. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. М.: МПСИ; Воронеж: МО ДЕК, 2014. 600 с.
25. Якобсон П.М. Изучение чувств у детей и подростков. -М.: АПН, 1961.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Ключ к методике «Карта интересов»

Номер столбца	Название предмета	Номер столбца	Название предмета
1	Биология	16	История
2	География	17	Литературы
3	Геология	18	Журналистика
4	Медицина	19	Общественная деятельность
5	Легкая и пищевая промышленность	20	Педагогика
6	Физика	21	Юриспруденция
7	Химия	22	Сфера обслуживания

8	Техника	23	Математика
9	Электро- и радиотехника	24	Экономика
10	Металлообработка	25	Иностранные языки
11	Деревообработка	26	Изобразительное искусство
12	Строительство	27	Сценическое искусство
13	Транспорт	28	Музыка
14	Авиация, морское дело	29	Физкультура и спорт
15	Военные специальности		

Приложение 2

Текст личностного опросника «ОТКЛЭ»

1. С вечера я планирую свои дела на будущий день.
2. Черновую работу (мытьё посуды, вскапывание огорода и т.д.) выполняю с неохотой.
3. Жизнь класса проходит мимо меня.
4. Прочитываю к занятию не только основную, но и часть дополнительной литературы.
5. Я люблю петь.
6. Я всегда радуюсь успехам других людей.
7. Люблю наводить порядок у себя дома.

8. Возражаю, когда меня выбирают на руководящие должности.
9. У меня не хватает времени следить за книжными новинками.
10. встретившись с произведением искусства (книгой, музыкой, спектаклем и т.д.), могу расчувствоваться до слез.
11. Часто мне не удастся сделать то, что я наметил.
12. Свои обещания я всегда выполняю.
13. Мне постоянно приходится кому-нибудь помогать.
14. Из источников информации предпочитаю телевидение и кино.
15. Мое тело откликается на танцевальную музыку.
16. Считаю, что готовиться ко всем урокам невозможно.
17. Могу несколько часов подряд заниматься эффективно физической работой, физическими упражнениями.
18. Никогда не упускаю возможности побывать в театре, музее.
19. Трудную задачу предпочитаю списать у соседа, а не решить сам.
20. Бывает, что во время театрального действия я ем конфеты, мороженое.
21. На моем рабочем столе обычно порядок.
22. Главное для меня — сделать работу в срок, а качество — как выйдет.
23. Несдержанность и повышенный тон простительны, если отстаиваешь свою правоту.
24. Иногда я говорю вслух не то, что думаю.
25. Принимаю участие в художественной самодеятельности.
26. Я, как правило, затягиваю ответ на полученное письмо.
27. Ухаживаю за животными.
28. У меня постоянно возникают идеи о том, что можно сделать в классе.

29. Занимаясь умственной работой, могу жертвовать развлечениями, отдыхом.
30. Несколько раз в жизни мне пришлось солгать.
31. Вернувшись домой в грязной обуви, я сразу же привожу ее в порядок.
32. В период вынужденной бездеятельности (ожидание чего-либо, болезнь и т.д.) нахожу себе занятие.
33. Если человек со связями, я стараюсь завязать с ним дружбу.
34. Случается, что на занятии я высказываю спорную точку зрения, выражаю расхождение с мнением учащихся, преподавателя.
35. Меня волнует игра актеров на сцене.
36. Иногда я только делаю вид, что понимаю собеседника чтобы не показаться неумным.
37. Часто у меня не хватает терпения довести начатое дело до конца.
38. Выполнение общественных обязанностей в классе приносит мне удовлетворение.
39. Уровень моих умственных достижений вполне достаточен.
40. Во время танца для меня главное — просто двигаться.
41. Не откладываю на завтра, то что могу сделать сегодня.
42. Правила повеления в общественных местах я выполняю.
43. На собрании предпочитаю молчать, хотя имею свою точку зрения.
44. Мои интересы требуют терпения, усидчивости.
45. Есть полотна живописи, перед которыми я простоял не одну минуту.
46. Занятость общественной, домашней работой, спортом и т.п. неблагоприятно сказываются на моей учебе.
47. Плохо выполненная работа не дает мне спокойно отдыхать.
48. Я всегда радуюсь, получая трудное задание.

49. Ради собственного маленького открытия часами, неделями решаю одну и ту же проблему.
50. Я тщательно слежу за своей внешностью.
51. Ситуация, когда на один день выпадает три урока к которым надо готовиться, не застаёт меня врасплох, так как подготовку к ним я планирую заранее.
52. Если на воскреснике меня не обеспечили орудиями труда, я использую подручные средства.
53. Если мой товарищ, отстает в учебе, работе, нахожу возможность, чтобы помочь ему.
54. Не пропускаю ни одно мероприятия в культурной жизни города.
55. Если передают классическую музыку, а не эстрадную, я выключаю приемник.
56. Часто я убегаю на занятия, не успев позавтракать.
57. Домашний труд меня обременяет.
58. Не выношу критических замечаний.
59. Учебника мне вполне достаточно, чтобы подготовиться к занятию.
60. Я всегда перехожу улицу в положенном месте.
61. Могу пропустить занятие без всяких оснований.
62. Иногда я выбрасываю мелкий мусор из окна.
63. Во время ссоры не выбираю выражений, могу употребить грубое слово.
64. Когда товарищи обмениваются интересной научной информацией я, как правило только слушаю.
65. Я собираю пластинки с классической музыкой.
66. В моей жизни были ситуации (моменты), которые мне не хочется вспоминать.
67. Могу несколько часов подряд эффективно заниматься умственной работой.
68. Если отвечающий ни уроке не может связать двух слов, мне смешно.

69. Не зная ответа на вопрос, надеюсь на подсказку.
70. Мне нравится гулять с громко включенным магнитофоном, транзистором.
71. Если наступит полоса невезения в учебе, у меня пропадает охота заниматься.
72. Я всегда бываю согласен с тон оценкой, которую мне дает преподаватель.
73. Постоянно имею какие-нибудь общественные поручения.
74. Я люблю учиться.
75. Собираю книги по искусству, репродукции.
76. Каждую вещь я сразу кладу на место.
77. Выполнение черновой работы считаю унижением личности.
78. Могу поддержать разговор на любую тему.
79. На занятии меня так и тянет задать по теме вопрос преподавателю.
80. Всем подаркам предпочитаю цветы.
81. Когда приходится пропускать уроки, мне как-то не по себе.
82. Люблю возиться с растениями.
83. Пожилые люди раздражают меня своей ворчливостью, медлительностью.
84. При любых обстоятельствах предпочитаю работу развлечениям.
85. Красиво сделанная вещь наталкивает меня на создание чего-то подобного.
86. Мой стиль — ликвидировать пробелы в знаниях и период подготовки к экзамену.
87. Люблю оттягивать работу в надежде на то, что мне помогут.
88. Если меня критикуют — в долгу не останусь.
89. Мне достаточно общего знакомства с явлениями, пусть другие докапываются до их сути.
90. Не успевая выполнить то, что наметил, нахожу себе оправдание.

91. Я прихожу минут за десять до начала занятий.
92. Люблю длительные перерывы в занятиях, работе.
93. Я соглашусь на бесплатную дополнительную работу после выполнения задания.
94. Жизнь кажется мне серой и скучной.
95. Когда я присутствую на концерте, у меня возникает желание тоже стать исполнителем.
96. Я делаю утреннюю зарядку.
97. Меня тяготит необходимость тратить время на неинтересную, хотя и нужную черновую работу.
98. Уважаю людей, которые могут доставать фирменные печи.
99. Я часто увлекаюсь новым делом, но вскоре остываю.
100. У меня не хватает терпения досмотреть фильм, снятый по произведению классической литературы.
101. Если я основательно готовлюсь к уроку истории (обществоведения), то остальные уроки остаются неподготовленными.
102. Взавшись за работу, делаю ее как можно лучше.
103. Люблю подшутить над отвечающим товарищем: подсказать невпопад, строить гримасу и т.п.
104. Новую информацию предпочитаю черпать у других людей, а не из книг.
105. Иногда я щелкаю семечки, ем что-нибудь на уроке, в кино, трамвае.
106. Порой я убегаю на занятия, не успев застелить, постель.
107. При выполнении хозяйственных дел, например, во время похода, я чувствую себя неуверенно.
108. Если на субботнике не подготовлен фронт работ, я беру это на себя.
109. Храню вырезки, выписки из газет, журналов.

110. Читая книгу, я, как правило, пропускаю описание природы.

111. Общественные поручения выполняю без напоминания.

112. Во время сельхозработ думаю об отдыхе, стараясь побыстрее выполнить задание.

113. Если я вижу о классе беспорядок (грязная доска, мусор, стулья не на месте и пр.), то тут же устраняю его.

114. Во время подготовки к занятиям товарищи обращаются ко мне с просьбой объяснить непонятное.

115. В свободное время рисую, вышиваю, занимаюсь поделками, играю на музыкальном инструменте.

Приложение 3

В ходе написания данной исследовательской работы нами была изучена система представления к государственным наградам, распространяющаяся на все без исключения государственные органы России. Важнейшая роль в данной системе отведена лицам, которые непосредственно полномочны инициировать процедуру представления к государственным наградам. Такими лицами являются должностные лица вышестоящих органов. Это суждение справедливо и в отношении территориальных органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации.

В связи с тем, что инициатором процедуры представления к государственным наградам являются выше указанные лица, на наш взгляд, вполне очевидны недочеты, а порой и пробелы, в регулировании данной процедуры.

Акцентировать внимание хотелось бы в первую очередь на наличии субъективного фактора в системе представления к государственным наградам.

ГУФСИН Свердловской области имеет строго иерархическую структуру, т.е. структуру, где нижестоящие подчинены вышестоящим. В качестве характеризующего признака этой структуры можно назвать и единоначалие в ней. Исходя из этого, можно сделать вывод, что инициатором процедуры представления к государственным наградам многочисленных служащих более низших звеньев структуры ФСИН является одно лицо. Это должностное лицо обладает иными полномочиями, а также немалой нагрузкой в связи с

осуществлением им этих полномочий. Все сказанное позволяет прийти к логичному выводу, что отнюдь не всегда особые заслуги нижестоящих служащих могут быть оценены по достоинству, т.е., возможно, процедура представления к государственным наградам инициировалась бы и чаще, однако недостаток внимания к нижестоящим должностным лицам не позволяет возбуждать данную процедуру всегда, когда она возможна.

Анализ законодательных положений позволяет прийти к выводу, что само лицо, которое считает, что достойно представления к государственным наградам, не вправе ходатайствовать за самого себя. В этом видится одно из направлений совершенствования системы представления к государственным наградам. На наш взгляд, необходимо законодательно даровать право государственным служащим ходатайствовать о представлении их к наградам.

Надо отметить, что это направление совершенствования особенно актуально в отношении ФСИН. Сотрудники ФСИН в силу специфики своей деятельности и мест работы – учреждений УИС, как правило, удалены от Управления ФСИН. Т.е. их деятельность, а также особые заслуги, еще менее «видны» вышестоящим органам. Решение вопроса о праве сотрудника ходатайствовать о представлении самого себя к государственным наградам могло бы стать выходом в данной ситуации.

Стоит сказать, что решение данного вопроса лежит в поле темы мотивации и стимулирования сотрудников ФСИН. Сотрудники, которые уверены в том, что их поступок вполне может быть оценен по достоинству и на такие мысли у них есть объективные причины, готовы выполнять свою работу более эффективно и добросовестно.

В качестве еще одного явления, отражающего субъективную сторону инициирования представления к государственным наградам, является непосредственно личность сотрудника, претендующего на представление к государственной награде, личность вышестоящего должностного лица, а также их взаимоотношения. Когда речь идет о людях, личные отношения между ними всегда должны находиться в поле внимания. Не стоит их упускать и в данном случае. Опять-таки право ходатайствовать за самого себя на представления к государственным наградам может стать решением этой проблемы.

Несомненно, в качестве одного из направлений совершенствования можно назвать размытые представления о том, что нужно сделать, что быть удостоенным государственной награды. Пытаться составить четкий, закрытый перечень

поступков в данном случае невозможно, на наш взгляд. В целях создания у сотрудников представления о таких поступках можно предложить издание обзоров событий, в результате которых то или иное лицо было представлено к государственной награде. Естественно, такие обзоры должны быть в легком доступе для сотрудников УИС.

Ключ к личностному опроснику «ОТКЛЭ»

Организованность Трудлюбие Коллективизм Любознательность Эстетическое развитие

	2 - да			
1 - да	7 - да	3 - нет	4 - да	5 - да
6 - да-ложь	12 - да-ложь	8 - нет	9 - нет	10 - да
11 - нет	17 - да	13 - да	14 - нет	15 - да
16 - нет	22 - нет	18 - да-ложь	19 - нет	20 - нет
21 - да	27 - да	23 - нет	24 - нет-ложь	25 - да
26 - нет	32 - да	28 - да	29 - да	30 - нет-ложь
31 - да	37 - нет	33 - нет	34 - да	35 - да
36 - нет-ложь	42 - да-ложь	38 - да	39 - нет	40 - нет
41 - да	47 - да	43 - нет	44 - да	45 - да
46 - нет	52 - да	48 - да-ложь	49 - да	50 - да
51 - да	57 - нет	53 - да	54 - да-ложь	55 - нет
56 - нет	62 - нет	58 - нет	59 - нет	60 - да-ложь
61 - нет	67 - да	63 - нет	64 - нет	65 - да
66 - нет-ложь	72 - да-ложь	68 - нет	69 - нет	70 - нет
71 - нет	77 - нет	73 - да	74 - да	75 - да
76 - да	82 - да	78 - да-ложь	79 - да	80 - да
81 - да	87 - нет	83 - нет	84 - да-ложь	85 - да
86 - нет	92 - нет	88 - нет	89 - нет	90 - нет-ложь
91 - да	97 - нет	93 - да	94 - нет	95 - да
96 - да	102 - да	98 - нет	99 - нет	100 - нет
101 - нет	107 - нет	103 - нет	104 - нет	105 - нет
106 -нет	112 - нет	108 - да	109 - да	110 - нет
111 - да		113 - да	114 -да	115 - да

- Проставляются плюсы при совпадении ответов со шкалой лжи.
- Суммируется количество плюсов по шкале лжи: если сумма плюсов равна 8 и более, то анкета не обрабатывается, так как ответы считаются необъективными.
- Проставляются баллы за совпадение по шкалам свойств личности.
- Суммируется количество баллов по каждой шкале.
- Строится профиль по пяти личностным свойствам.